

дарті світового рівня. Україна прагне посісти гідне місце у світовому рейтингу, побудувати розвинену соціально орієнтовану економіку та громадянське суспільство. Для досягнення цього необхідно ставити і розв'язувати завдання глобального характеру, здійснити прорив у всіх сферах соціально-економічного розвитку. Лише за такого підходу Україна має шанс не опинитися на периферії світового співтовариства.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2010 р.

Metadata, citation and s

of Vadym Hetman Kyiv National Economic University

Л. І. Безтелесна, канд. екон. наук, доц.,
Г. М. Юрчик, асистент,
Національний університет водного господарства
та природокористування

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЗАЙНЯТИХ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено розвиток соціального партнерства, виявлено основні нормативно-правові та інституційні особливості, а також проблеми низької ефективності соціального діалогу в Україні, обґрунтовано напрями щодо підвищення дієвості колективно-договірного регулювання трудової сфери в цілях соціального захисту зайнятих.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальний діалог, соціальні партнери, колективно-договірні угоди.

АННОТАЦИЯ. В статье исследовано развитие социального партнерства, обнаружены основные нормативно правовые и институционные особенности, а также проблемы низкой эффективности социального диалога, в Украине, обоснованно направления относительно повышения действенности коллективно договорного регулирования трудовой сферы в целях социальной защиты занятых.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальный диалог, социальные партнеры, коллективно договорные соглашения.

ANNOTATION. In the article investigational development of social partnership, found out basic normatively legal and instituciyni features, and also problems of low efficiency of social dialog, in Ukraine, grounded directions in relation to the increase of effectiveness collectively contractual adjusting of labour sphere for social defence of busy.

KEY WORDS. Social dialog, social partners, collectively contractual agreements.

Постановка проблеми. Україна переживає складний етап формування громадянського суспільства та соціально-орієнтованої ринкової економіки, важливою домінантою яких є визнання за кожною людиною права на прояв своєї індивідуальності, задоволення потреб, інтересів у різноманітних проявах життєдіяльності. Проте, виникаючи в суспільстві інтереси не тільки узгоджуються, але й конфліктують. Особливо гостро одвічна конфронтація інтересів «праці» та «капіталу» проявляється у трудовій сфері, що актуалізує значимість соціального діалогу як примирної процедури їх узгодження. Проте, з огляду на загострення соціальних суперечностей у трудовій сфері України, існуюча національна модель соціального діалогу є недостатньо ефективною, що обумовлює необхідність її дослідження, а відтак — вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження соціального партнерства не є новими у науці. Окремі аспекти соціального партнерства висвітлені у працях таких учених, як: С. Бакуменко, Я. Безугла, Н. Гетьманцева, Г. Гончарова, В. Жуков, Г. Задорожній, А. Калина, В. Комарницький, А. Колот, В. Скурятівський, С. Українець, С. Мельник, Т. Ляшенко, В. Руденко та ін. У роботах цих авторів обґрунтовано необхідність продуктивного розвитку системи соціального партнерства в Україні, визначено головні напрями її реалізації. Не зважаючи на це, поки що не отримали належної наукової розробки питання пов'язані з використанням механізму соціального партнерства в напрямі підвищення ефективності соціального захисту працюючих у трудовій сфері.

Формулювання цілей статті. З огляду на це, метою статті є дослідження розвитку системи соціального партнерства в Україні, визначення можливих шляхів підвищення ефективності соціального захисту населення в трудовій сфері на його основі.

Наукові результати. Соціальні питання завжди знаходили відбиток в українській державницькій та політичній думці: митрополит Іларіон злагоду в суспільстві порівнював з «благодаттю»; конституція Пилипа Орлика визначала взаємовідносини між владою та громадянами, напрями соціального захисту козацьких сімей; М. Грушевський та М. Драгоманов у своїх працях піднімали питання, пов'язані з пошуком соціального компромісу, досягнення злагоди у суспільстві.

На теренах незалежності, наслідуючи приклад розвинених країн, Україна приступила до розбудови системи соціального партнерства. Так, законодавче забезпечення соціального діало-

гу в Україні представлене: Законом України «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), Постановою Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам» (1994 р.), Законом України «Про оплату праці» (1995 р.), Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» (2005 р.).

Окрім законодавчого, соціальний діалог потребує інституційного забезпечення — сформованості сторін партнерських відносин на всіх рівнях ведення колективних переговорів (державному, регіональному, галузевому). Відповідно до законодавства [1] соціальний діалог в Україні відбувається на двосторонній основі та передбачає укладання відповідних угод між власниками (уповноваженими ними органами) та професійними спілками, які об'єдналися для ведення колективних переговорів.

В Україні розвиток представницьких структур власників відбувався поступово. Зокрема, на макрорівні у 1992 р. було створено Український союз промисловців і підприємців (УСПП), у 1998 р. — Конфедерацію роботодавців України (КРУ), а у 2002 р. — Федерацію роботодавців України (ФРУ). Не зважаючи на це, соціальний діалог в Україні характеризується нерозвиненістю представницьких структур власників. Така ситуація є спадщиною Радянської централізованої системи управління, в якій головним роботодавцем виступала держава, а необхідності й можливості захищати свої права у роботодавців не було.

Відтак у системі інституційного забезпечення соціального діалогу в Україні склався досить суттєвий перекис — новостворені об'єднання роботодавців кількісно досить суттєво поступаються профспілковим організаціям (на сьогоднішній день в Україні існує 118 всеукраїнських профспілкових об'єднань, у той час, коли роботодавці створили лише 18 відповідних всеукраїнських об'єднань¹). Здавалося б така ситуація мала б призвести до серйозного лобіювання інтересів працівників у ході колективних переговорів або ж, з огляду на трудовнадлишкову кон'юнктуру ринку праці, принаймні «вирівняла» стартові умови їх ведення. Тим не менше, дослідники і учасники соціально-трудова відносин продовжують відзначати неефективність системи соціального

¹ За даними Міністерства юстиції України.

партнерства [3; 4], що виявляється у монополізації ринку праці роботодавцем, зростанні соціальної незахищеності працюючих, появі нових форм трудових конфліктів.

Дослідження змісту процесів, що розвиваються сьогодні в Україні під гаслом соціального партнерства, засвідчили, що причинами низької ефективності соціального діалогу в Україні є:

1) нерозвиненість реальних представників роботодавців та їх «одержавлення» на всіх рівнях ведення соціальних переговорів (особливо на регіональному). Не зважаючи на поступове зростання кількості об'єднань вітчизняних роботодавців, основними чинниками їх створення є не посилення впливу профспілкового руху, а лобіювання інтересів в органах законодавчої та виконавчої влади. Досвід цивілізованих країн свідчить про зворотне — чинником розвитку реальних представницьких структур роботодавців для ведення соціального діалогу має бути зростання «натиску» профспілок. В умовах відсутності потужного та дієвого профспілкового руху роботодавцям немає необхідності колективно та жорстко протистояти профспілкам, а відтак вступати в колективні переговори. Така ситуація посилюється ще й тим, що відповідно до законодавства України «умови колективних договорів і угод є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали» [1, с. 5]. Відтак, це певною мірою демотивує роботодавців до участі в соціальному діалозі та укладанні угод.

Крім того, в Україні не відбулося чіткого розмежування колективно-договірного та державного регулювання соціально-трудої сфери. Адже, держава фактично приймає участь у соціальному діалозі як сторона роботодавців. Особливо чітко порушення принципу трипартизму щодо ведення соціального діалогу помітне на регіональному рівні: нерозвиненість представницьких структур роботодавців на регіональному рівні призвела до того, що до соціального діалогу під «наглядом» органів державної виконавчої влади залучаються переважно комунальні та підприємства, власником або співвласником яких є держава. Відтак, з системи соціального партнерства вилучається значна кількість підприємств, власники яких не беруть участь у переговорних процесах [3]. Підприємства ж приватної форми власності долучаються до соціального діалогу, як правило, лише для налагодження або ж збереження контактів з владою в цілях лобіювання своїх бізнес-інтересів, а не з мотивів соціальної відповідальності.

Показовим у даному відношенні є досвід європейських країн, де соціальний діалог відбувається на двосторонній основі на між-

секторному, секторному та рівні компанії (регіональний рівень відсутній). При цьому головною інституцією міжгалузевого соціального діалогу є Комітет соціального діалогу, який об'єднує 64 учасники — по 32 представники від працівників і роботодавців. Тобто, держава бере на себе функцію виключно посередника, який лише забезпечує дотримання законності та паритетності у представництві сторін соціальних переговорів;

2) низька дієвість профспілкового руху в державі. Наявна велика кількість профспілкових організацій та їх об'єднань в Україні, на жаль, не переросла, в якість соціального захисту працюючих з їх боку. Монополія профспілок «радянського типу», велика кількість псевдопрофспілок серйозно перешкоджають вільному представництву інтересів працівників. Сьогодні більшість профспілок виконують функцію представництва інтересів трудового колективу формально, співпрацюючи з адміністрацією підприємства, в кращому випадку — організовують культурно-масові заходи. Недарма в термінологічному обігу з'явилися такі означення профспілок, як «жовті», «комерційні» (проводять політику співпраці з підприємцями, є «сателітами» адміністрацій підприємства);

3) формальність колективних договорів та угод, відсутність чітко закріплених у них зобов'язань, прав та відповідальності соціальних партнерів. Так, аналіз змісту генеральних угод, укладених з 1999 року в частині регулювання оплати праці (табл. 1) засвідчив відсутність реального впливу профспілок на рівень оплати праці. Їх роль здебільшого зводиться до «громадського контролю», «інформування» тощо. Доцільно було б більш чітко виписати їх зобов'язання — представництво та захист інтересів найманих працівників у суді у разі затримки або ж невивплати в належному розмірі заробітної плати. Дивує, що темпи зростання заробітної плати подані під параграфом «сторони домовились», а не «зобов'язання роботодавців», адже саме роботодавці визначають рівень оплати праці. В той же час перелік зобов'язань роботодавців зводиться переважно до загальних, нічого не гарантуючих пунктів типу «активно домагатися...», «взяти під особливий контроль...» тощо. Роль держави (в особі КМУ) у соціальному партнерстві здебільшого полягає в законотворчій діяльності, більшість задекларованих напрямів якої так практично і не реалізується. Все ж варто відмітити, що змістовний рівень зобов'язань роботодавців, профспілок та КМУ в частині регулювання оплати дещо зріс у Генеральній угоді на 2008—2009 рр.

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ГЕНЕРАЛЬНИХ УГОД ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

| Угода | Домовленість сторін забезпечити: | Зобов'язання сторін | | |
|-----------|--|--|---|--|
| | | роботодавці | профспілки | КМУ |
| 1999—2000 | — зростання реальної зарплати — забезпечити зростання частки основної заробітної плати у середній заробітній платі до 65 % — застосовування переліку визначених доплат і надбавок ¹ | — активно домагатися своєчасної виплати зарплати — не надання позик до погашення заборгованості із зарплати | — передбачати в регіональних та галузевих угодах конкретні заходи для погашення заборгованості із зарплати | — проводити щорічні розрахунки фактичної вартості робочої сили з публікуванням її у ЗМІ — вживати заходів по погашенню заборгованості із заробітної плати в бюджетних установах та з державною часткою власності |
| 2002—2003 | — зростання реальної зарплати не нижче темпів зростання реального ВВП — тарифну ставку робітника 1-го розряду з 01.01.02 р. — не менше 140 грн/міс.; з 01.01.03 р. — не нижче мінімальної заробітної плати | — взяти під особливий контроль своєчасну виплату поточної заробітної плати та погашення заборгованості із заробітної плати | — здійснювати громадський контроль за дотримання законодавства про оплату праці ¹ | — розробка законопроектів щодо удосконалення законодавства (ЗУ «Про оплату праці», «Про індексацію грошових доходів населення») |
| 2008—2009 | — зростання середньої заробітної плати по національній економіці не менше як на 25% щороку — встановлення тарифної ставки робітника 1-го розряду у виробничій сфері на рівні 120 % від мінімальної заробітної плати (до 01.01.09 р.) — з 01.01.09 р. встановити розмір мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму | — своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату — щорічно збільшувати частку працівників, що отримують зарплату вищу за розмір двох прожиткових мінімумів — забезпечити протитом 2008 р. погашення заборгованості із зарплати | — надавати консультації та правову допомогу працівникам у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах | — здійснити заходи щодо погашення у 2008 р. заборгованості із заробітної на державних підприємствах — передбачити у договорах купівлі-продажу державного майна зобов'язання покупця щодо повного погашення заборгованості із зарплати у певний строк. |

¹ Даний пункт передбачений і в усіх подальших Генеральних угодах

Крім того, не зважаючи на те, що закріплені домовленості між соціальними партнерами щодо підвищення рівня оплати праці (табл. 1) виконуються, все ж зростання середньої заробітної плати в державі переважно зумовлене інфляційною складовою (рис. 1).

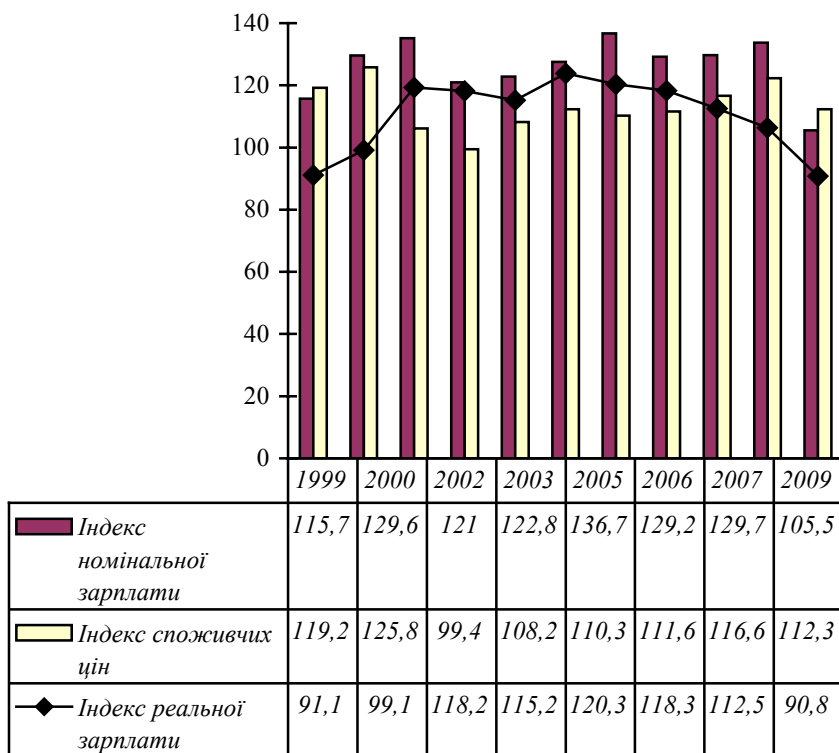


Рис. 1. Індекси зростання заробітної плати та споживчих цін, % до попереднього року

Аналіз темпів зростання середньої реальної заробітної плати у розрізі видів економічної діяльності (ВЕД) засвідчив їх значну диференціацію (рис. 2).

Так, у 2008 р. темпи зростання реальної заробітної плати найвищі були у сільському господарстві (120 %), найнижчі — у промисловості (106,1 %). Такий значний «розрив» та високий рівень інфляції вказує на те, що при укладанні генеральної угоди варто закріплювати індекс зростання середньої заробітної плати не по національній економіці, а по ВЕД.

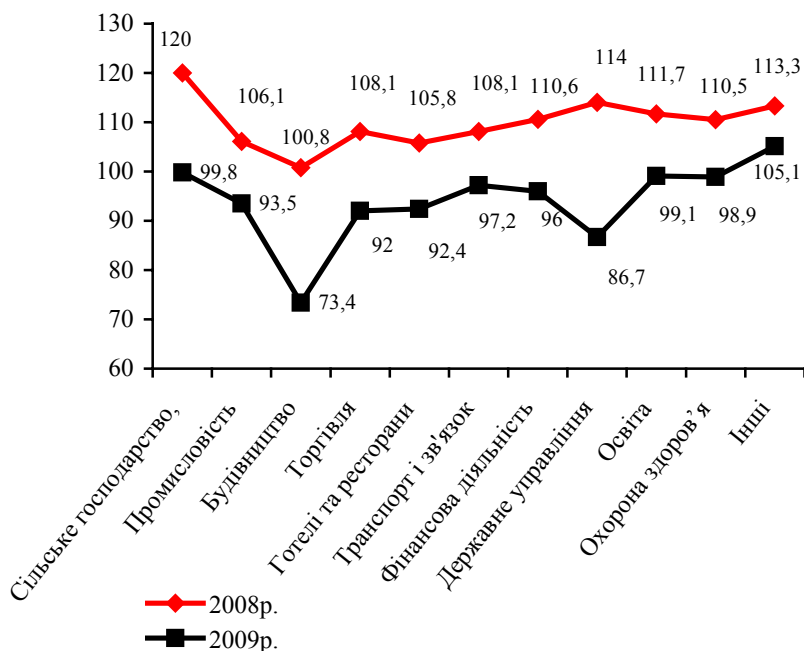


Рис. 2. Індеси реальної заробітної плати у розрізі ВЕД,
% до попереднього року

При цьому, з огляду на високий рівень інфляції та негативні тенденції щодо зміни реальної заробітної плати у 2009 р. при укладання відповідної угоди доцільно було б закріпити положення про недопущення з боку роботодавців зниження реальної заробітної плати. Адже, існуюча практика закріплення індексів зростання номінальної середньої заробітної плати не забезпечує дієвого соціального захисту населення в умовах інфляції.

Крім того, свідченням недостатнього «напору» профспілок є факт закріплення положення про встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму лише в Генеральній угоді на 2008—2009 рр. з 01.01.09 р. (табл. 2). У той же час в умовах відсутності інших інструментів прямої дії на роботодавців, які б гарантували соціальний мінімум в оплаті праці, значимість мінімальної заробітної у регулюванні трудових доходів стає визначальною.

Таблиця 2

ДИНАМІКА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ
ТА МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

| Показник | Рік | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць, грн | 270,1 | 311,3 | 342,0 | 342,0 | 362,2 | 423,0 | 453,0 | 492,0 | 592,0 | 662 |
| | | | | | | | 465,0 | 525,0 | 605,0 | |
| | | | | | | | 472,0 | 532,0 | 607,0 | |
| | | | | | | | | | 626,0 | |
| Мінімальна заробітна плата, грн | 74,0 | 118,0 | 140,0 | 185,0 | 205,0 | 262,0 | 350,0 | 400,0 | 515,0 | 605 |
| | 90,0 | | 165,0 | 205,0 | 237,0 | 290,0 | 375,0 | 420,0 | 525,0 | 625 |
| | | | | | | 310,0 | 400,0 | 440,0 | 545,0 | 630 |
| | | | | | | 332,0 | | 460,0 | 605,0 | 650 |
| % до прожиткового мінімуму | 33,3 | 37,9 | 48,2 | 59,9 | 65,4 | 78,5 | 88,3 | 93,5 | 96,6 | 101,1 |

Окрім Генеральної угоди, питання оплати праці є предметом домовленостей і на регіональному рівні. Проте, аналіз регіональних угод (на прикладі Рівненської області) засвідчив, що закріплені в них положення щодо регулювання оплати праці посиляються фактично на Генеральну угоду та є достатньо загальними: «забезпечувати реальне зростання заробітної плати не нижче загальнодержавного рівня та вимог Генеральної угоди; використувати усі наявні можливості для встановлення максимальних соціальних норм і гарантій». Крім того, розміри доплат і надбавок, які визначені у регіональній угоді, є такими ж як у Генеральній. Таким чином, значимість регіональної угоди у регулюванні рівня оплати праці є достатньо низькою, оскільки більшість її положень «дублюють» Генеральну угоду або ж є надто загальними.

Окрім оплати праці, важливим напрямом соціального захисту найманих працівників є гарантії зайнятості (збереження або ж створення робочих місць). Аналіз відповідних положень у Генеральній та регіональній угоді засвідчив, що вони почасти є достатньо декларативними та суперечливими. Так, відповідно до генеральної угоди 2008—2009 рр. зобов'язання КМУ у сфері зайнятості в основному зводяться до формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів. У той же час вирішення такої важливої проблеми, як первинне працевлаштування випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів зводиться до проведення консультацій для обґрунтування законодавчих змін.

Щодо зобов'язань держави на рівні регіону (представники — обласна адміністрація та рада), то вони відповідно до регіональної угоди Рівненської області на 2006–2009 рр. полягають у досягненні певних планових показників щодо підтримки незайнятого населення. Тобто, зобов'язання органів регіональної влади у сфері зайнятості фактично формуються на основі планових показників діяльності державної служби зайнятості в області та спрямовані на регулювання лише зареєстрованого ринку праці. В той же час взяття обласною державною адміністрацією та радою зобов'язань щодо створення у визначеній кількості нових робочих місць викликає достатньо серйозні сумніви. Адже в угоді чітко не прописано у яких видах економічної діяльності, а головне за рахунок чого буде створено нові робочі місця, що в умовах домінування приватної форми власності є визначальним. Водночас зобов'язання роботодавців, які реально визначають перспективи створення або ж збереження робочих місць, як у генеральній, так і в регіональній угодах, є достатньо загальними. Так, такі зо-

бов'язання роботодавців, як підвищення (зниження) рівня зайнятості (безробіття) є по своїй суті соціальними та не відповідають їх прямим інтересам, а відтак є достатньо сумнівними щодо виконання.

Висновки і пропозиції. Першочерговими напрямками щодо підвищення ефективності соціального діалогу в Україні є:

1) Створення умов для формування реальних представницьких структур як найманих працівників, так і роботодавців на всіх рівнях ведення колективних переговорів. При цьому фактором створення потужних об'єднань підприємців є активізація профспілкового руху, що вимагає задіяння інституцій громадянського суспільства. Крім того, підвищення дієвості профспілкових організацій в Україні потребує концентрації їх зусиль на головних напрямках діяльності (представлення і забезпечення прав працюючих), а не специфічних.

2) Нормативне врегулювання питань щодо розмежування функцій держави як законодавця і арбітра, та як роботодавця (досвід багатьох країн свідчить, що державні органи влади повинні мати лише посередницькі функції, а не займати бік однієї із сторін).

3) Конкретизація принципів положень відповідних угод, чітке формулювання зобов'язань, прав та відповідальності соціальних партнерів, подолання пасивного контролю за їх виконанням у формі обміну інформацією. Зокрема, у сфері оплати праці доцільним є закріплення положень щодо темпів зростання середньої заробітної плати у межах ВЕД (а не національної економіки). Крім того, в умовах інфляції у колективно-договірних угодах варто було б закріплювати темпи зростання реальної заробітної плати (або ж принаймні недопущення її зниження).

4) Зростання дієвості структур виконавчої та судової влади у забезпеченні реалізації трудових прав та гарантій.

Література

1. Закон України «Про колективні договори і угоди».
2. Закон України «Про організації роботодавців».
3. *Калина А. В.* Поліпшення договірного регулювання оплати праці // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Т. 3. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 228—237.
4. *Ільєнко А. В.* Встановлення мінімального рівня оплати праці у соціальному партнерстві // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Т. 2. Ч. 1. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 286—298.

Стаття надійшла до редакції 28.05.2010 р.